

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 103

26/12/2016

Sumário:

- **AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - JANEIRO/2017**
- **TRABALHO DA MULHER - DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO**



AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS JANEIRO/2017

DIA 01	<p><u>FERIADO - ANO NOVO</u></p> <p>De acordo com a Lei nº 662/49, é considerado feriado nacional nesta data.</p>
DIA 06	<p><u>SALÁRIOS - PAGAMENTO AOS EMPREGADOS</u></p> <p>Salvo condições mais favoráveis previstas na convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, até esta data, as empresas deverão efetuar o pagamento de salários aos seus empregados, relativo ao mês de dezembro/2016.</p> <p>HORISTA - HORAS NORMAIS E DSR NO MÊS:</p> <p>Para o respectivo mês em referência, as horas normais e os DSRs (somente aplicado aos horistas), estão distribuídos da seguinte maneira (base 220 hs./mensal):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horas Normais = 198,00 hs/ct (27 dias) = 198:00 hs/sx • DSRs (*) = 29,33 hs/ct (04 dias) = 29:20hs/sx • TOTAL = 227,33 hs/ct (31 dias) = 227:20 hs/sx <p>Nota: Não está incluso no DSR o feriado municipal da cidade, se for o caso.</p> <p>Notas: ct = centesimal sx = sexagesimal</p>

DIA 06	<p><u>CADASTRO DE EMPREGADOS - CAGED</u></p> <p>A empresa que no mês de dezembro/2016 teve os seguintes movimentos: admissão, demissão, reintegração, aposentadoria, falecimento e transferência de empregados, até esta data, deverá fazer a entrega das informações por meio eletrônico (Internet ou Disquete), utilizando-se o Aplicativo do CAGED Informatizado - ACI (http://www.mtb.gov.br).</p> <p>Empresas que possuam a partir de 20 trabalhadores no 1º dia do mês de movimentação, estão sujeitas a utilização de certificado digital válido, padrão ICP Brasil, para a transmissão da declaração da CAGED por todos os estabelecimentos (Portaria nº 2.124, de 20/12/12, DOU de 21/12/12).</p> <p>CAGED INFORMATIZADO - ADMISSÕES COM PERCEPÇÃO DO SEGURO-DESEMPREGO</p> <p>Nos casos de admissões, com percepção do Seguro-Desemprego ou cujo requerimento esteja em tramitação, a informação deverá ocorrer na data de início das atividades do empregado, sendo desnecessário informar na movimentação mensal. A situação do trabalhador relativa ao Seguro-Desemprego, está disponibilizada no site do Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria nº 1.129, de 23/07/14, DOU de 24/07/14).</p>
DIA 06	<p><u>FGTS - RECOLHIMENTO - GFIP</u></p> <p>Recolher até esta data, junto ao banco depositário, o FGTS relativo a 8% sobre as remunerações pagas na folha de pagamento de dezembro/2016. Deve-se ainda considerar a 2ª parcela do 13º salário e os afastados por acidente de trabalho, serviço militar e salário-maternidade.</p> <p>CERTIFICAÇÃO DIGITAL PARA A ME E EPP</p> <p>A ME ou EPP optante pelo Simples Nacional poderá ser obrigada ao uso de certificação digital para entrega da GFIP, bem como o recolhimento do FGTS, ou de declarações relativas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial):</p> <p>a) até 31 de dezembro de 2015, para empresas com mais de 10 empregados; b) a partir de 1º de janeiro de 2016, para empresas com mais de 8 empregados; c) a partir de 1º de julho de 2016, para empresas com mais de 5 empregados; d) a partir de 1º de janeiro de 2017, para empresas com mais de 3 empregados.</p> <p>(Art. 72, da Resolução nº 94, de 29/11/11, Comitê Gestor do Simples Nacional - CGSN)</p>
DIA 06	<p><u>EMPREGADOR DOMÉSTICO - SIMPLES DOMÉSTICO</u></p> <p>Até esta data, o empregador doméstico deverá recolher o "Simples Doméstico", relativo a competência dezembro/2016, incluindo: INSS do empregado doméstico (8% a 11%) e contribuição patronal (8%); contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (0,8%); FGTS (8%); pagamento da indenização compensatória (3,2%); e IRRF. Cópia deste documento deverá ser entregue ao empregado doméstico. O recolhimento de tributos e depósitos deverão ser efetuados mediante utilização do aplicativo disponibilizado no Portal do eSocial (Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15 / Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15).</p> <p>13º salário: A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), o recolhimento das contribuições incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE. A versão 2 do Manual de Orientação ao Empregador está disponibilizado no site da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção "download" (Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15).</p>
DIA 10	<p><u>13º SALÁRIO/2016 - 3ª PARCELA</u></p> <p>Para todos os casos de empregados com percepção de salários variáveis, bem como para aqueles que realizaram horas extras e outros adicionais no mês de dezembro/2016, até esta data, deverá ser efetuado o pagamento da diferença correspondente a parte variável e/ou média de horas extras e outras variáveis. Veja mais detalhes no RT 084/2016.</p> <p>De acordo com o § 25 do art. 216, do Decreto nº 3.048/99 (RPS/99), relativamente aos que recebem salário variável, o recolhimento da contribuição decorrente de eventual diferença do 13º salário deverá ser efetuado juntamente com a competência dezembro do mesmo ano.</p>
DIA 16	<p><u>INSS (GPS) - CONTRIBUINTE INDIVIDUAL - RECOLHIMENTO</u></p>

	<p>O contribuinte individual, que no mês de dezembro/2016, não atingiu a remuneração total equivalente ao valor do salário mínimo, deverá recolher até esta data, a complementação da contribuição de 20% incidente sobre a diferença entre o limite mínimo e a remuneração efetivamente percebida. Também nesta data, deverá ser recolhido a contribuição complementar de 9% caso pretenda contar o tempo de contribuição, para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou de contagem recíproca do tempo de contribuição. O recolhimento complementar deverá ser feito nos códigos de pagamento usuais do contribuinte individual.</p>
DIA 19	<p><u>PIS - ABONO/RENDIMENTOS - NASCIDOS EM JANEIRO E FEVEREIRO</u></p> <p>A partir desta data até 30/06/17, os empregados nascidos no respectivo mês, poderão sacar o Abono ou Rendimentos do PIS relativo ao exercício 2016/2017, junto a Caixa Econômica Federal (Resolução nº 768, de 29/06/16, DOU de 01/07/16, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT).</p>
DIA 19	<p><u>PASEP - ABONO/RENDIMENTO - FINAL DE INSCRIÇÃO 5</u></p> <p>A partir desta data até 30/06/17, os empregados cadastrados no PASEP com final de inscrição mencionado, poderão sacar o Abono ou Rendimento relativo ao exercício 2016/2017, junto ao Banco do Brasil SA (Resolução nº 768, de 29/06/16, DOU de 01/07/16, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT).</p>
DIA 20	<p><u>INSS (GPS) - RECOLHIMENTO POR MEIO ELETRÔNICO</u></p> <p>A guia de recolhimento do INSS (GPS) de empregados e de contribuintes individuais, relativo ao mês de competência dezembro/2016 deverá ser recolhida até esta data sem nenhum acréscimo. Observar a aplicação do FAP a partir da competência janeiro/2010.</p> <p>Nota 1: A contribuição proveniente de reclamatória trabalhista deverá ser recolhida sempre no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença.</p> <p>Nota 2: Desde a competência junho/2007, observar novas alíquotas de Acidente do Trabalho - SAT. Consulte o RT 013/2007 (Anexo V do RPS/99, alterado pelo Decreto nº 6.042, de 12/02/07, DOU de 13/02/07).</p> <p><u>PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO - COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA - INCIDÊNCIA DO INSS</u></p> <p>Com vigência desde novembro/2015, a empresa que aderiu ao Programa de Proteção ao Emprego, que permite a redução temporária da jornada de trabalho de seus empregados com a redução proporcional do salário, deverá recolher o INSS sobre a parcela relativa a metade da diferença da redução salarial, denominada de "compensação pecuniária", que é paga pela empresa diretamente aos empregados, mensalmente em folha de pagamento, sendo repassado à empresa pelo FAT mediante depósito em conta-corrente da CAIXA (Art. 9º da Medida Provisória nº 680, de 06/07/15, DOU de 07/07/15).(Lei nº 8.212, de 24/07/91, Art. 22, I).</p> <p><u>GPS - AFIXAÇÃO NO QUADRO DE HORÁRIO</u></p> <p>A empresa está obrigada afixar a cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (artigo 225 do RPS/99).</p> <p><u>CÓPIA DA GPS - ENTREGA AO SINDICATO PROFISSIONAL</u></p> <p>Até esta data, a empresa deverá encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, cópia da GPS relativamente à competência anterior (artigo 225 do RPS/99).</p>
DIA 20	<p><u>IRRF - ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO</u></p> <p>Até esta data, deverá ser recolhido o IRRF de assalariados, autônomos, pró-labore, fretes e carretos, e outros, retidos no mês de dezembro/2016.</p>
DIA 31	<p><u>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - EMPREGADOS</u></p> <p>Até esta data, recolhe-se a CS de empregado junto ao Banco do Brasil ou em qualquer agência bancária, bem como na Caixa Econômica Federal, inclusive nas unidades lotéricas, correspondentes bancários, postos de auto-atendimento, equivalente as importâncias descontadas na folha de pagamento de dezembro/2016. Sobre a matéria, consulte os RT 012/2016.</p> <p>Desde 01/11/16 deve-se utilizar obrigatoriamente o novo modelo GRCSU - Guia de Recolhimento da Contribuição</p>

	Sindical Urbana para o recolhimento da Contribuição Sindical (Portaria nº 521, de 04/05/16, DOU de 06/05/16).
DIA 31	<u>GFIP COMPETÊNCIA 13 - INFORMAÇÕES À PREVIDÊNCIA SOCIAL</u> Até esta data, deverá ser entregue a GFIP competência 13 - informações à Previdência Social, relativas a fatos geradores das contribuições relacionadas ao 13º salário, devendo ser apresentada na versão atual do SEFIP. Veja mais detalhes no RT 095/2005 (Ato de Instrução Normativa nº 9, de 24/11/05, DOU de 25/11/05, da Secretaria da Receita Previdenciária).
DIA 31	<u>MAPA DE AVALIAÇÃO ANUAL DE ACIDENTES - ENTREGA À SESMT</u> Até esta data, às empresas que mantêm o SESMT (NR 4), deverão encaminhar à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, devidamente preenchido, o Mapa de Avaliação Anual de Acidentes do Trabalho, incluindo doenças ocupacionais e agentes insalubres. Fds.: NR 04, Portaria nº 3.214/78, subitem 4.12, "i".
DIA 31	<u>DECLARAÇÃO DE DEPENDENTES DO IMPOSTO DE RENDA</u> Até esta data, deverá ser renovada todas as Declarações de Dependentes do Imposto de Renda, cuja a validade se estenderá até 31/12/2017 (art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96 e art. 38 da Instrução Normativa nº 15, de 06/02/01, DOU de 08/02/01).

Obs.: As notas de cada assunto encontram-se disponibilizadas no site.



TRABALHO DA MULHER DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A Lei nº 9.029, de 13/04/95, DOU de 17/04/95, proibiu a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação militar ou idade.

Caracteriza-se crime com pena de detenção de 1 a 2 anos e multa:

- a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: indução ou instigamento à esterilização genética; promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

O(a) empregado(a) que foi desligado(a) pela empresa por ato discriminatório, poderá optar entre:

- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais.

Legislação

- Mulher - Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.316, de 30/07/02, DOU de 31/07/02)
- Mulher - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (Decreto nº 4.377, de 13/09/02, DOU de 16/09/02)
- O Decreto s/nº, de 20/08/04, DOU de 23/08/04, instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Tripartite com o objetivo de promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e de raça, no emprego e na ocupação.
- O Decreto nº 7.393, de 15/12/10, DOU de 16/12/10, dispôs sobre a Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180, na modalidade de serviço telefônico de utilidade pública de âmbito nacional, é destinada a atender gratuitamente mulheres em situação de violência em todo o País.

Regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho

A Lei nº 9.799, de 26/05/99, DOU de 27/05/99, inseriu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, criando uma nova titulação na seção I "Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher".

Salvo quando previstas em acordos trabalhistas, e em função de corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a empresa não poderá:

- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego(3);
- impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Nota 1: Art. 373-A, CLT.

Nota 2: As restrições acima, não obstam a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Nota 3: Na atividade de evidente risco para a mulher gestante (ex. radiologia), é permitida a solicitação do teste de gravidez no exame médico admissional. Caso a candidata se recuse a realizar o teste de gravidez, o médico do trabalho deverá recusar a considerá-la apta e emitir o ASO (Código de Ética Médica).

Exame de gravidez - Exame médico demissional

A Constituição Federal/88 (art. 10, II, ADCT), assegurou à empregada gestante a estabilidade a partir da "confirmação" da gravidez, e não a partir da "comprovação". Vale dizer que, a caracterização da estabilidade se dá independentemente da empresa ter ciência da gravidez.

Assim, é razoável que no exame médico demissional, o exame de gravidez seja solicitado, porém "não exigido" (art. 373-A, III, CLT), a fim de se verificar eventual estado de gravidez.

O resultado interessa tanto para a empregada, como também para a empresa. Para a empregada, visa a sua proteção de permanência no emprego, e economicamente para a empresa, porque na eventual dispensa sem justa causa, a gestante tem o direito à reintegração, resultando em pagamentos de todo o período afastado (salários atrasados, encargos com acréscimos, indenizações trabalhistas, honorários profissionais, custas, emolumentos, etc.).

"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COMPROVAÇÃO PRÉVIA DA GRAVIDEZ. Art. 10, inciso II, do ADCT proíbe a despedida imotivada ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. O preceito constitucional visa à proteção do nascituro e da maternidade. Daí se conclui que a falta de comprovação prévia e o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico, no momento da despedida, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória. Revista conhecida e provida." (RR-405153/97, 3ª Turma, Relator ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DJ de 17/4/98)